

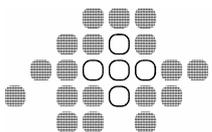
Personalpolitik

Kaderlohnreporting

Berichterstattung an den Bundesrat und an die Finanzdelegation der eidgenössischen Räte (FinDel)

Geschäftsjahr 2004

November 2005



Eidgenössisches Personalamt EPA
Office fédéral du personnel OFPER
Ufficio federale del personale UFPER
Uffizi federal da persunal UFFPER

Inhaltsverzeichnis

1. AUSGANGSLAGE	3
2. RECHTLICHE GRUNDLAGEN	3
3. METHODISCHE BEMERKUNGEN	4
4. GELTUNGSBEREICH UND EINBEZOGENE UNTERNEHMEN	4
4.1 UNTERNEHMEN MIT <i>UNMITTELBARER</i> ANWENDUNG DER KADLV	5
4.2 UNTERNEHMEN MIT <i>SINNGEMÄSSER</i> ANWENDUNG DER KADLV	6
5. ERGEBNISSE DER UNTERNEHMEN IM EINZELNEN	7
5.1 EIDGENÖSSISCHES DEPARTEMENT DES INNERN (EDI)	7
5.2 EIDGENÖSSISCHES JUSTIZ- UND POLIZEIDEPARTEMENT (EJPD)	10
5.3 EIDGENÖSSISCHES DEPARTEMENT FÜR VERTEIDIGUNG, BEVÖLKERUNGSSCHUTZ UND SPORT(VBS)	12
5.4 EIDGENÖSSISCHES FINANZDEPARTEMENT (EFD)	15
5.5 EIDGENÖSSISCHES VOLKSWIRTSCHAFTSDEPARTEMENT (EVD).....	17
5.6 EIDGENÖSSISCHES DEPARTEMENT FÜR UMWELT, VERKEHR, ENERGIE UND KOMMUNIKATION (UVEK)	20

1. Ausgangslage

Das Kaderlohngesetz und die Kaderlohnverordnung (KadLV) dazu sind seit dem 1. Februar 2004 in Kraft. Die Verordnung regelt die Verhältnisse bei den dem Bundespersonalgesetz (BPG) unterstellten Unternehmen einschliesslich jener, die als dezentralisierte Verwaltungseinheiten dem BPG unterstellt sind. Sie gilt ferner für die Unternehmen, die in ihren Spezialgesetzen einen Verweis auf das BPG haben. Das Gesetz gilt ebenfalls für die privatrechtlichen, vom Bund beherrschten Unternehmen. Auf diese ist die Kaderlohnverordnung sinngemäss anzuwenden.

Dieser Bericht gibt Auskunft über die Entlohnung und die weiteren Vertragsbedingungen der Mitglieder leitender Organe und des obersten Kaderns von Unternehmen und Anstalten des Bundes. Soweit in diesem Bericht von Unternehmen gesprochen wird, gelten Anstalten und Institutionen als Synonyme.

Die Berichterstattung zur Umsetzung der Kaderlohnverordnung wird 2005 erstmals durchgeführt (über das Berichtsjahr 2004). Allfällige Anpassungen bzw. Optimierungen in der zukünftigen Berichterstattung sind daher möglich.

2. Rechtliche Grundlagen

Die Berichterstattung erfolgt in Anwendung der folgenden gesetzlichen Grundlagen bzw. in Umsetzung von Beschlüssen des Bundesrates:

- Kaderlohngesetz, insbesondere Bundespersonalgesetz (BPG, SR 172.220.1), Art. 6a
- Kaderlohnverordnung (KadLV, SR 172.220.12)
- Bundesratsbeschluss vom 19.12.2003 (Grundsatzbeschlüsse für die Umsetzung von Art. 6a BPG und KadLV, siehe Anhang).

Gemäss Art. 15 KadLV haben die in der Sache zuständigen Departemente für die Einhaltung dieser Verordnung zu sorgen. Die ihrem Zuständigkeitsbereich zugehörigen Unternehmen haben ihnen jährlich zuhanden des Bundesrates und der Finanzdelegation in standardisierter Form über die Anwendung der Verordnung zu berichten. Die Gesamtbeurteilung der Ergebnisse und das Ergreifen allfälliger Massnahmen obliegt den zuständigen Departementen.

Im Auftrag des Eidgenössischen Finanzdepartements hat das Eidgenössische Personalamt die Gliederung der Berichte vorgegeben und die Gesamtberichterstattung koordiniert.

3. Methodische Bemerkungen

Zu den erhobenen Angaben bezüglich der Entlöhnung von Verwaltungsräten und Geschäftsleitungen geben die zuständigen Departemente eine Beurteilung ab. Diese Beurteilung wird abgestützt auf Kriterien wie beispielsweise Grösse des Unternehmens (Anzahl Mitarbeitende), Finanzierung (Anteil Subventionen/staatliche Gelder am Gesamtumsatz), Vergleiche zur Entlöhnung von Kaderfunktionen beim Bund oder Branchenvergleiche.

Weitere Leistungen des Arbeitgebers wie Bonifikationen, Leistungen an die berufliche Vorsorge sowie Kündigungsfrist und Leistungen bei Austritt sind in der KadLV präzise definiert.

4. Geltungsbereich und einbezogene Unternehmen

In der vorliegenden Berichterstattung wird unterschieden zwischen

- Unternehmen und Anstalten gemäss Art. 6a Absatz 1 BPG und Art. 1 KadLV, für welche die vom Bundesrat erlassenen Grundsätze über Entlöhnung und Honorare sowie die Reportingpflicht **unmittelbar anwendbar** sind, weil sie entweder dem Bundespersonalrecht unterstellt sind oder deren Spezialgesetz Verweise auf Art. 6a BPG enthält; dazu gehören auch die von diesen Unternehmen kapital- und stimmenmässig beherrschten Tochtergesellschaften mit Sitz in der Schweiz (Art. 6a Abs. 5 BPG) und
- privatrechtlichen Unternehmen, die der Bund kapital- und stimmenmässig beherrscht und die ihren Sitz in der Schweiz haben (Art. 6a Abs. 6 BPG). Für diese ist die KadLV **nicht** unmittelbar anwendbar. In diesen Fällen hat der Bundesrat dafür zu sorgen, dass die Grundsätze nach Art. 6a Abs. 1-5 BPG **sinngemäss** angewendet werden. Die Umsetzung der Kaderlohngrundsätze erfolgt daher durch die Anpassung der Statuten, durch vertragliche Vereinbarungen oder auf andere geeignete Weise. Für börsenkotierte Unternehmen gilt jedoch lediglich die Offenlegungspflicht.
- Im Falle der SRG SSR idée suisse wurde dieser Auftrag an den Bundesrat auch in das entsprechende Spezialgesetz eingefügt (Art. 29 Abs. 4 RTVG). Die Umsetzung der Kaderlohngrundsätze wird daher bei nächster Gelegenheit durch eine Anpassung der Konzession erfolgen. Die SRG hat bereits jetzt alle erforderlichen Daten geliefert.

4.1 Unternehmen mit *unmittelbarer* Anwendung der KadLV

Eidgenössisches Departement des Innern (EDI)

- Die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (Suva)
- Swissmedic, Schweizerisches Heilmittelinstitut
- ETH-Bereich

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement (EJPD)

- Eidgenössisches Institut für Geistiges Eigentum (IGE)

Eidgenössisches Finanzdepartement (EFD)

- Pensionskasse des Bundes PUBLICA

Eidgenössisches Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK)

- Die Schweizerische Post
- Schweizerische Bundesbahnen SBB

4.2 Unternehmen mit *sinngemässer* Anwendung der KadLV

Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS)

- RUAG Holding
- RUAG Electronics
- RUAG Ammotec
- RUAG Aerospace
- RUAG Defence (RUAG Land Systems, Components, Warhead)

Eidgenössisches Finanzdepartement (EFD)

- Hotel Bellevue-Palace AG

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement (EVD)

- Sapomp Wohnbau AG
- Coopérative Romande de cautionnement immobilier CRCI
- Hypothekar-Bürgschaftsgenossenschaft für Wohneigentumsförderung (HBW)
- Tierverkehrsdatenbank AG
- Schweizerische Käseunion AG (in Liquidation)

Eidgenössisches Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK)

- SKYGUIDE, Schweizerische Aktiengesellschaft für zivile und militärische Flugsicherung
- SRG SSR idée suisse (Schweizerische Radio- und Fernsehgesellschaft, SRG); von der SRG SSR idée suisse kapital- und stimmenmässig beherrschte Tochterunternehmen, namentlich TV Productioncenter Zürich AG, PUBLISUISSE SA, Schweizerische Teletext AG
- Von der Schweizerischen Post kapital- und stimmenmässig beherrschte Tochterunternehmen gemäss Konsolidierungskreis im Finanzbericht (nur vollkonsolidierte Tochterunternehmen gemäss Anhang 2)
- Von den Schweizerischen Bundesbahnen SBB kapital- und stimmenmässig beherrschte Tochterunternehmen gemäss Konsolidierungskreis im Finanzbericht (nur vollkonsolidierte Tochterunternehmen gemäss Anhang 2)

5. Ergebnisse der Unternehmen im Einzelnen

Nachstehend werden die reportingpflichtigen Unternehmen im Einzelnen dargelegt. Nähere Informationen zu den einzelnen Unternehmen können dem Anhang 1 (Übersicht der Kenn-daten je Unternehmen) entnommen werden.

Die zuständigen Aufsichtsdepartemente haben die Ergebnisse der ihnen unterstellten Un-ternehmen analysiert. Jedes Departement hat eine Gesamtbeurteilung vorgenommen. All-fälliger Handlungsbedarf aus Sicht der Departemente wird ebenfalls dargelegt.

5.1 Eidgenössisches Departement des Innern (EDI)

5.1.1 Unmittelbare Anwendung der KadLV

Die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (Suva), Luzern

Anzahl Mitarbeitende: 2'570

Verwaltungsrat

Präsident/in:	Total Höhe der Entschädigung (BG ¹ =4-5%)	Fr.	49'400
	Andere Nebenleistungen	Fr.	1'043
Durchschnitt der 38 Mitglieder: (exkl. Präsident/in)	Total Höhe der Entschädigung (BG=4-5%)	Fr.	10'726
	Andere Nebenleistungen	Fr.	502

Geschäftsleitung

Vorsitzende/r:	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	476'750
	Andere Nebenleistungen	Fr.	-.-
Total Geschäftsleitung: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	1'198'585
	Andere Nebenleistungen	Fr.	-.-
Durchschnitt der 4 Mitglieder: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	299'646
	Andere Nebenleistungen	Fr.	-.-

¹ BG = Beschäftigungsgrad, der für eine Verwaltungsrats-tätigkeit aufgewendet wird. Alle Geschäftsleitungstä-tigkeiten sind mit einem Beschäftigungsgrad von 100% dotiert.

Swissmedic, Schweizerisches Heilmittelinstitut, Bern

Anzahl Mitarbeitende: 346

Verwaltungsrat

Präsident/in:	Total Höhe der Entschädigung (BG=5%)	Fr.	32'300
	Andere Nebenleistungen	Fr.	4'950

Durchschnitt der 6 Mitglieder: (exkl. Präsident/in)	Total Höhe der Entschädigung (BG=3%)	Fr.	11'050
	Andere Nebenleistungen	Fr.	3'200

Geschäftsleitung

Vorsitzende/r:	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	275'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	12'000

Total Geschäftsleitung: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	1'341'373
	Andere Nebenleistungen	Fr.	--

Durchschnitt der 7 Mitglieder: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	191'625
	Andere Nebenleistungen	Fr.	--

ETH-Bereich, Zürich

Anzahl Mitarbeitende: 11'789

Verwaltungsrat

Präsident/in:	Total Höhe der Entschädigung (BG=100%)	Fr.	310'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	5'000

Vizepräsident/in:	Total Höhe der Entschädigung (BG=30%)	Fr.	90'000
-------------------	------------------------------------------	-----	--------

Durchschnitt der 9 Mitglieder (exkl. Präsident/in)	Total Höhe der Entschädigung (BG=5-7%)	Fr.	15'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	--

Geschäftsleitungen (6)

Vorsitzende (6):	Total Höhe der Entlohnung zw.	Fr.	260'590 - 308'850
	Andere Nebenleistungen	Fr.	6'000

Total Geschäftsleitungen: (exkl. Vorsitzende)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	7'038'732
	Andere Nebenleistungen	Fr.	--

Durchschnitt der 31 Mitglieder: (exkl. Vorsitzende)	Total Höhe der Entlöhnung	Fr.	227'056
	Andere Nebenleistungen	Fr.	-.-

5.1.2 Sinngemässe Anwendung der KadLV

Keine

5.1.3 Gesamtbeurteilung und Massnahmen des EDI

Die bei der **Suva** erhobenen Werte zeigen, verglichen mit den Zahlen der übrigen bundesnahen Unternehmen ein vernünftiges Niveau. Vergleiche mit anderen Versicherungen sind kaum möglich. Einerseits bieten Versicherer, wie Allianz, Winterthur, Zürich, Bâloise, Generali, Groupe Mutuel etc. ein breiteres Leistungsangebot, teils auch noch verbunden mit Finanzdienstleistungen, andererseits sind diese Unternehmen entweder deutlich grösser oder kleiner als die Suva (Prämienvolumen/Mitarbeitende) und oft auch international tätig. In den Geschäftsberichten der oben genannten Versicherer wird zudem weder die Entlöhnung des Verwaltungsrates noch diejenige der Geschäftsleitung ausgewiesen. Eine Ausnahme bildet hier die Balôise (8'790 Mitarbeitende, 9 VR-Mitglieder, durchschnittliche Entschädigung pro VR-Mitglied = 159'000 für 6 ordentliche Sitzungen und einige weitere Veranstaltungen).

Dadurch, dass eine Grosszahl von Arbeitgebenden (rund 100'000 Unternehmen bzw. 1,8 Mio Arbeitnehmende und Stellensuchende) per Gesetz zur Deckung des Unfallversicherungsrisikos bei der Suva verpflichtet sind, wird der Suva eine privilegierte Situation auf dem Markt eingeräumt. Eine vom Bundesrat in Auftrag gegebene wissenschaftliche Studie von Professor Franz Jaeger von der Universität St. Gallen gelangt zum Schluss, dass *„die Suva von allen UVG-Versicherern die grösste Effizienz aufweise“*.

Bei **Swissmedic** betrachten wir die Entschädigung des VR als massvoll, die Entlöhnung der Geschäftsleitung und des Vorsitzenden ist vergleichbar mit den Entlöhnungen in einem Bundesamt.

Im **ETH-Bereich** orientiert sich die Entlöhnung an den Werten in der Bundesverwaltung.

Allenfalls beabsichtigte Massnahmen seitens des EDI:

Keine

5.2 Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement (EJPD)

5.2.1 Unmittelbare Anwendung der KadLV

Eidgenössisches Institut für Geistiges Eigentum (IGE), Bern

Hinweis: Aufgrund des verschobenen Geschäftsjahres des IGE betreffen die nachfolgenden Zahlen den Zeitraum vom 1. Juli 2004 bis 30. Juni 2005.

Anzahl Mitarbeitende: 232 (209 Vollzeitstellen)

Verwaltungsrat

Präsident/in:	Total Höhe der Entschädigung (BG=2-3% ²)	Fr.	11'458
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-
Durchschnitt der 8 Mitglieder (exkl. Präsident/in)	Total Höhe der Entschädigung (BG=1-2%)	Fr.	5'859
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-

Geschäftsleitung

Vorsitzende/r:	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	280'817
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-
Total Geschäftsleitung: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	1'011'029
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-
Durchschnitt der 5 Mitglieder: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	223'842
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-

5.2.2 Sinngemässe Anwendung der KadLV

Keine

² Die Beschäftigungsgrade des Präsidenten und der Mitglieder des Verwaltungsrats (Institutsrat) beruhen auf einer Schätzung des Aufwands für Sitzungen sowie persönliche Vorbereitung und wurden auf der Grundlage der für das Institutspersonal geltenden Normalarbeitszeit rein rechnerisch ermittelt. Bei einem Vergleich mit anderen Unternehmen ist zu beachten, dass die Aufrechnung auf eine Vollzeitbeschäftigung deshalb nicht möglich ist, weil das Honorar auch die mit dem Mandat verbundene Verantwortung entschädigt, welche nicht proportional zum Aufwand steigt.

5.2.3 Gesamtbeurteilung und Massnahmen des EJPD

Das IGE hält alle gesetzlichen Vorgaben ein.

Allenfalls beabsichtigte Massnahmen seitens des EJPD:

Es sind keine Massnahmen notwendig.

5.3 Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS)

5.3.1 Unmittelbare Anwendung der KadLV

Keine

5.3.2 Sinngemässe Anwendung der KadLV

RUAG Holding, Bern

Die RUAG setzt sich aus der RUAG Holding und den vier Betrieben RUAG Electronics, RUAG Ammotec, RUAG Aerospace und RUAG Defence zusammen. Die strategische und operative Führung liegt im Zuständigkeitsbereich der Holding.

Die Vorsitzenden der Geschäftsleitungen der RUAG Unternehmungen gehören der RUAG Holding (Konzernleitung) an. Das Total der Entlöhnungen der Geschäftsleitung der RUAG Holding enthält daher die Summe der Entlöhnungen der CEO's der einzelnen Betriebe.

Anzahl Mitarbeitende: 5'620 (RUAG Holding: 20)

Verwaltungsrat

Präsident/in:	Total Höhe der Entschädigung (BG=30%)	Fr.	120'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	--

Durchschnitt der 6 Mitglieder (exkl. Präsident/in)	Total Höhe der Entschädigung (BG=10%)	Fr.	55'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	--

Geschäftsleitung

Vorsitzende/r:	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	615'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	39'000

Total Geschäftsleitung: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	2'381'500
	Andere Nebenleistungen	Fr.	180'200

Durchschnitt der 7 Mitglieder: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	340'214
	Andere Nebenleistungen	Fr.	25'743

RUAG Electronics, Bern

Anzahl Mitarbeitende: 700

Verwaltungsrat

Wird durch Mitglieder der Konzernleitung wahrgenommen, keine zusätzliche Entschädigung.

Geschäftsleitung

Vorsitzende/r: Gehört der Konzernleitung an, keine zusätzliche Entschädigung

Total Geschäftsleitung: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung Andere Nebenleistungen	Fr.	1'261'474
		Fr.	57'600

Durchschnitt der 6 Mitglieder: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung Andere Nebenleistungen	Fr.	210'246
		Fr.	9'600

RUAG Ammotec, Thun

Anzahl Mitarbeitende: 1'300

Verwaltungsrat

Wird durch Mitglieder der Konzernleitung wahrgenommen, keine zusätzliche Entschädigung.

Geschäftsleitung

Vorsitzende/r: Gehört der Konzernleitung an, keine zusätzliche Entschädigung

Total Geschäftsleitung: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung Andere Nebenleistungen	Fr.	457'500
		Fr.	19'200

Durchschnitt der 2 Mitglieder: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung Andere Nebenleistungen	Fr.	228'750
		Fr.	9'600

RUAG Aerospace, Emmen

Anzahl Mitarbeitende: 2'600

Verwaltungsrat

Wird durch Mitglieder der Konzernleitung wahrgenommen, keine zusätzliche Entschädigung.

Vorsitzende/r:	Gehört der Konzernleitung an, keine zusätzliche Entschädigung		
Total Geschäftsleitung: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung Andere Nebenleistungen	Fr. Fr.	1'648'400 67'200
Durchschnitt der 7 Mitglieder: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung Andere Nebenleistungen	Fr. Fr.	235'486 9'600

RUAG Defence, Thun (RUAG Land Systems, Components, Warhead)

Anzahl Mitarbeitende: 1'000

Verwaltungsrat

Wird durch Mitglieder der Konzernleitung wahrgenommen, keine zusätzliche Entschädigung.

Geschäftsleitung

Vorsitzende/r:	Gehört der Konzernleitung an, keine zusätzliche Entschädigung		
Total Geschäftsleitung: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung Andere Nebenleistungen	Fr. Fr.	1'563'455 76'800
Durchschnitt der 8 Mitglieder: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung Andere Nebenleistungen	Fr. Fr.	195'431 9'600

5.3.3 Gesamtbeurteilung und Massnahmen des VBS

Das Eidg. Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) erörtere die Entschädigung des Verwaltungsrates und des höheren Kaders der **RUAG** letztes Jahr mit dem Eidg. Finanzdepartement (EFD). Die Eignerschaft kam dabei zum Schluss, dass sich die Vergütungen an die Verwaltungsratsmitglieder der RUAG Holding zwar an der oberen Grenze befinden, aufgrund der guten Geschäftsentwicklung und der internationalen Verflechtungen aber auf eine weitergehende Intervention verzichtet werden kann. Der Verwaltungsratspräsident wurde letzten Herbst anlässlich der halbjährlich stattfindenden Strategiegespräche über die Beurteilung der beiden Eigentümervertreter informiert und gebeten, die Honorare auf dem deklarierten Stand einzufrieren. Die Entschädigung für den CEO und Delegierten des Verwaltungsrates wurde indessen als an der obersten Grenze liegend eingeschätzt. Das VBS verlangte deshalb vom Verwaltungspräsidenten der RUAG Holding, die Vergütung für den Konzernleiter zu überprüfen und der Eignerschaft mögliche Massnahmen bezüglich Neufestlegung des Grundlohnes und der Gewinnbeteiligung vorzuschlagen. Diese werden alsdann auch für die Löhne der andern Konzernleitungsmitglieder richtungweisend sein. Die nächsten strategischen Gespräche finden im November 2005 statt.

5.4 Eidgenössisches Finanzdepartement (EFD)

5.4.1 Unmittelbare Anwendung der KadLV

Pensionskasse des Bundes PUBLICA, Bern

Anzahl Mitarbeitende: 136

Verwaltungsrat (Kassenkommission)

Präsident/in:	Total Höhe der Entschädigung (BG=20%)	Fr.	41'174
	Andere Nebenleistungen	Fr.	4'965
Durchschnitt der 17 Mitglieder (exkl. Präsident/in)	Total Höhe der Entschädigung (BG=5%)	Fr.	7'520
	Andere Nebenleistungen	Fr.	52

Geschäftsleitung

Vorsitzende/r:	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	235'238
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-
Total Geschäftsleitung: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	828'051
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-
Durchschnitt der 5 Mitglieder: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	165'610
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-

5.4.2 Sinngemässe Anwendung der KadLV

Hotel Bellevue-Palace AG, Bern

Anzahl Mitarbeitende: 125

Verwaltungsrat

Präsident/in:	Total Höhe der Entschädigung (BG=5%)	Fr.	8'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-
Durchschnitt der 3 Mitglieder (exkl. Präsident/in)	Total Höhe der Entschädigung (BG=2%)	Fr.	5'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-

Geschäftsleitung

Vorsitzende/r:	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	288'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	-.-

Keine Geschäftsleitung

5.4.3 Gesamtbeurteilung und Massnahmen des EFD

Bei der Pensionskasse des Bundes **PUBLICA** erfolgt die Entschädigung des Direktors aufgrund der in der Bundesverwaltung üblichen klassifikatorischen Eckwerte. So wurde die Funktion im Rahmen der Überprüfung der Topkader des Bundes in der Klasse 34 eingereiht. Die erwähnte Arbeitsmarktzulage entfiel mit dem Austritt des Vorgängers per 30.6.2004. Das unternehmerische Risiko (Führung einer der grössten Schweizer Pensionskassen) rechtfertigt die Einreihung. Die marktüblichen Löhne können durch die Bundesverwaltung nicht bezahlt werden.

Die **Hotel Bellevue-Palace AG** ist eine Aktiengesellschaft im Sinne von Art. 620ff OR. Die Bundesbeteiligung wird mit dem Aktienkapital von Fr. 6'400'000.- unter dem Verwaltungsvermögen bilanziert. Die Honorierung des Verwaltungsrates wurde seit der schenkungsweisen Übernahme durch die Schweizerische Eidgenossenschaft im Jahre 1994 nicht verändert.

Im Bereich des Hotel Bellevue-Palace sind die bisherigen Ansätze bis auf weiteres nicht zu ändern. Sie entsprechen der branchenüblichen Entschädigung. Der jeweiligen auf ein Jahr kündbare Arbeitsvertrag aus dem Jahre 1996 wurde in Zusammenarbeit mit der damaligen Revisionsstelle (Schweizerische Gesellschaft für Hotelkredit) aufgrund von vorgenommenen Vergleichen mit ähnlichen Hotelbetrieben der gleichen Kategorie abgeschlossen. Mit höheren Kaderfunktionen der Bundesverwaltung kann die Funktion eines Hoteldirektors nicht verglichen werden.

Beabsichtigte Massnahmen seitens des EFD:

Keine

5.5 Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement (EVD)

5.5.1 Unmittelbare Anwendung der KadLV

Keine

5.5.2 Sinngemässe Anwendung der KadLV

Sapomp Wohnbau AG, Sursee

Anzahl Mitarbeitende: Keine

Verwaltungsrat

Präsident/in:	Total Höhe der Entschädigung (BG=ca. 15%)	Fr.	15'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-
Durchschnitt der 4 Mitglieder (exkl. Präsident/in)	Total Höhe der Entschädigung (BG=5%)	Fr.	7'500
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-

Geschäftsleitung

Kein fester Vorsitz. Als Mandat bei Bedarf (schwankend) Abrechnung nach Aufwand, Fr. 145/Std.

Keine Geschäftsleitung

Coopérative romande de cautionnement immobilier CRCI, Lausanne

Anzahl Mitarbeitende: Keine

Genossenschaftsvorstand

Präsident + 11 Vorstandsmitglieder = Total Fr. 2'000 pro Jahr (nur Sitzungsgeld)

Geschäftsleitung

Kein/e Vorsitzende/r, keine Geschäftsleitung

Hypothekar-Bürgschaftsgenossenschaft für Wohneigentumsförderung (HBW), Zürich

Anzahl Mitarbeitende: Keine

Genossenschaftsvorstand

Präsident/in:	Sitzungsgelder (3 x 400.-)	Fr.	1'200
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-

Durchschnitt der 6 Mitglieder (exkl. Präsident/in)	Sitzungsgelder (3 x 200.-)	Fr.	600
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-

Geschäftsleitung

Kein/e Vorsitzende/r, keine Geschäftsleitung

Tierverkehrsdatenbank AG, Bern

Anzahl Mitarbeitende: 42

Verwaltungsrat

Präsident/in:	Total Höhe der Entschädigung (BG=15%)	Fr.	38'979 ³
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-

Durchschnitt der 8 Mitglieder (exkl. Präsident/in)	Total Höhe der Entschädigung (BG=1%)	Fr.	1'030
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-

Geschäftsleitung

Vorsitzende/r:	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	193'479
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-

Total Geschäftsleitung: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	158'184
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-

Durchschnitt der 2 Mitglieder: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	79'092
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-

³ Die Entschädigung des Präsidenten des Verwaltungsrates wird an dessen Arbeitgeber nach Aufwand rückvergütet. Im Betrag von Fr. 142.-/Std. sind die Arbeitsplatzkosten (Infrastruktur, Arbeitgeberbeiträge usw.) enthalten.

Schweizerische Käseunion AG, Bern (in Liquidation)

Anzahl Mitarbeitende: Keine

Verwaltungsrat

Präsident/in:	Total Höhe der Entschädigung (BG=20%)	Fr.	20'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-
Durchschnitt der 2 Mitglieder	Total Höhe der Entschädigung (BG=10%)	Fr.	4'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-

Geschäftsleitung

Kein/e Vorsitzende/r, keine Geschäftsleitung

5.5.3. Gesamtbeurteilung und Massnahmen des EVD

Die Entschädigungen für die mehrheitlich nebenamtlichen Tätigkeiten in kleinen Organisationen entsprechen den Gegebenheiten.

Beabsichtigte Massnahmen seitens des EVD:

Keine

5.6 Eidgenössisches Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK)

5.6.1 Unmittelbare Anwendung der KadLV

Die Schweizerische Post, Bern

Anzahl Mitarbeitende: 57'883

Verwaltungsrat

Präsident/in:	Total Höhe der Entschädigung (BG=33% ⁴)	Fr.	168'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	66'750
Durchschnitt der 8 Mitglieder (exkl. Präsident/in)	Total Höhe der Entschädigung (BG=12% durchschnittlich)	Fr.	80'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	7'356

Konzernleitung

Vorsitzende/r:	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	700'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	20'000
Total Konzernleitung: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	3'444'630
	Andere Nebenleistungen	Fr.	48'000
Durchschnitt der 8 Mitglieder: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	430'579
	Andere Nebenleistungen	Fr.	6'000

Schweizerische Bundesbahnen SBB, Bern

Anzahl Mitarbeitende: 27'883

Verwaltungsrat

Präsident/in:	Total Höhe der Entschädigung (BG=60%)	Fr.	250'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	30'000

⁴ Der Beschäftigungsgrad des derzeitigen Präsidenten wurde bei Amtsantritt von bisher 50% auf neu 33% gesenkt und es wurde vereinbart, diesen Prozentsatz nach einer gewissen Zeit zu überprüfen. Die Überprüfung hat ergeben, dass ein Beschäftigungsgrad von 40% richtig ist (neu ab 2005 gültig).

Durchschnitt der 8 Mitglieder (exkl. Präsident/in)	Total Höhe der Entschädigung (BG=15%)	Fr.	63'750
	Andere Nebenleistungen	Fr.	7'550
Geschäftsleitung			
Vorsitzende/r:	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	625'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	24'000
Total Geschäftsleitung: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	2'640'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	85'000
Durchschnitt der 5 Mitglieder: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	528'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	17'000

5.6.2 Sinngemässe Anwendung der KadLV

SKYGUIDE, Schweizerische Aktiengesellschaft für zivile und militärische Flugsicherung, Genf

Anzahl Mitarbeitende: 1'516

Verwaltungsrat

Präsident/in:	Total Höhe der Entschädigung (BG=25%)	Fr.	90'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	22'000
Durchschnitt der 6 Mitglieder (exkl. Präsident/in)	Total Höhe der Entschädigung (BG=5%)	Fr.	15'500
	Andere Nebenleistungen	Fr.	17'500

Geschäftsleitung

Vorsitzende/r:	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	445'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	-.-
Total Geschäftsleitung: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	1'498'269
	Andere Nebenleistungen	Fr.	-.-
Durchschnitt der 5 Mitglieder: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	299'654
	Andere Nebenleistungen	Fr.	-.-

**SRG SSR idée suisse (Schweizerische Radio- und Fernsehgesellschaft, SRG),
Bern**

Anzahl Mitarbeitende: 5'824

Verwaltungsrat

Präsident/in:	Total Höhe der Entschädigung (BG=65%)	Fr.	111'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	25'000
Durchschnitt der 8 Mitglieder (exkl. Präsident/in)	Total Höhe der Entschädigung (BG=6-15%)	Fr.	35'750
	Andere Nebenleistungen	Fr.	5'375

Geschäftsleitung

Vorsitzende/r:	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	469'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	53'000
Total Geschäftsleitung: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	2'441'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	249'000
Durchschnitt der 8 Mitglieder: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	305'125
	Andere Nebenleistungen	Fr.	31'125

Tochtergesellschaften SRG SSR idée suisse

TV Productioncenter Zürich AG, Zürich

Anzahl Mitarbeitende 797

Verwaltungsrat

Präsident/in:	Total Höhe der Entschädigung (BG=6%)	Fr.	30'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	2'000
Durchschnitt der 4 Mitglieder: (exkl. Präsident/in)	Total Höhe der Entschädigung (BG=3%)	Fr.	6'250
	Andere Nebenleistungen	Fr.	2'000

Geschäftsleitung

Vorsitzende/r:	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	354'100
	Andere Nebenleistungen	Fr.	20'000
Total Geschäftsleitung: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	1'816'648
	Andere Nebenleistungen	Fr.	73'600

Durchschnitt der 8 Mitglieder: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	227'081
	Andere Nebenleistungen	Fr.	9'200

PUBLISUISSE SA, Bern

Anzahl Mitarbeitende: 89

Verwaltungsrat

Präsident/in:	Total Höhe der Entschädigung (BG=6%)	Fr.	30'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	3'502

Vizepräsident/in:	Total Höhe der Entschädigung	Fr.	22'000
	Andere Nebenleistungen (BG=je 3%)	Fr.	1'244

Durchschnitt der 7 Mitglieder: (exkl. Präsident/in)	Total Höhe der Entschädigung	Fr.	16'714
	Andere Nebenleistungen	Fr.	1'916

Geschäftsleitung

Vorsitzende/r:	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	270'445
	Andere Nebenleistungen	Fr.	12'000

Total Geschäftsleitung: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	909'270
	Andere Nebenleistungen	Fr.	9'600

Durchschnitt der 5 Mitglieder: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	181'854
	Andere Nebenleistungen	Fr.	1'920

Schweizerische Teletext AG, Biel

Anzahl Mitarbeitende: 187

Verwaltungsrat

Präsident/in:	Total Höhe der Entschädigung (BG=6%)	Fr.	8'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-.

Vizepräsident/in:	Total Höhe der Entschädigung (BG=je 3%)	Fr.	6'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-.

Durchschnitt der 4 Mitglieder (exkl. Präsident/in)	Total Höhe der Entschädigung	Fr.	4'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	.-.

Geschäftsleitung

Vorsitzende/r:	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	186'000
	Andere Nebenleistungen	Fr.	47'000
Total Geschäftsleitung: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	790'162
	Andere Nebenleistungen	Fr.	122'425
Durchschnitt der 6 Mitglieder: (exkl. Vorsitzende/r)	Total Höhe der Entlohnung	Fr.	131'694
	Andere Nebenleistungen	Fr.	20'404

Tochtergesellschaften der Schweizerischen Post (Konzerngesellschaften)

Bei allen der insgesamt 16 Tochterunternehmen, welche die Post kapital- und stimmenmässig beherrscht und die ihren Sitz in der Schweiz haben, besteht der Verwaltungsrat aus Postpersonal oder Personen, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Tochtergesellschaft der Post stehen. In wenigen Ausnahmefällen gehören auch konzernexterne Personen einem Verwaltungsrat einer Konzerngesellschaft an, wobei mit einer Ausnahme (ein VR-Mitglied erhält ein Jahreshonorar von Fr. 30'000) maximal eine Entschädigung von CHF 10'000 ausbezahlt wird. Die Verwaltungsratsstätigkeit gehört bei Mitarbeitern des Konzerns zu deren Pflichtenheft, weshalb kein besonderes Honorar ausbezahlt wird. Zurzeit werden zwei Leiter von Tochterunternehmen in vergleichbarer Höhe zu Mitgliedern der Konzernleitung entlohnt.

Das UVEK teilt diese Einschätzung und beantragt aus verwaltungsökonomischen Gründen, die **summarische Berichterstattung** gutzuheissen.

Tochtergesellschaften der Schweizerischen Bundesbahnen SBB

Bei allen vollkonsolidierten 17 Tochterunternehmen besteht der Verwaltungsrat aus SBB-Personal. Ein allfälliges Honorar wird direkt an die SBB AG überwiesen. Keiner der Vorsitzenden der Geschäftsleitungen der Tochterunternehmen wird in vergleichbarer Höhe entlohnt wie die Mitglieder der Geschäftsleitung SBB AG. Der Leiter von SBB Cargo AG wird in der Berichterstattung der SBB AG ausgewiesen.

Das UVEK teilt diese Einschätzung und beantragt aus verwaltungsökonomischen Gründen, die **summarische Berichterstattung** gutzuheissen.

5.6.3 Gesamtbeurteilung und Massnahmen des UVEK

Bei der **Post** wurden die Honorar-Ansätze des Verwaltungsrates gegenüber 2003 nicht verändert. Gestiegen sind hingegen die Sonderzulagen (inkl. Präsident) in Folge vermehrter zeitlicher Zusatzbelastungen (individuelle Sonderaufträge, die das übliche Mass eines solchen Mandates übersteigen).

Bei der Entlohnung (inkl. variable Anteile) des Vorsitzenden der Konzernleitung fand keine Änderung statt. Bei den Grundlöhnen der Konzernleitung wurden im Interesse eines gewissen Ausgleichs marginale Anpassungen vorgenommen. Die variablen Anteile haben sich aufgrund des sehr guten Unternehmensergebnisses erhöht. Die Honorare und Nebenleis-

tungen für den Präsidenten und die Mitglieder des Verwaltungsrates sind der Bedeutung dieser Funktionen angemessen.

Die Löhne der Mitglieder des obersten Kadern entsprechen den geltenden Kriterien. Die Post hat für die Berechnung von Bonifikationen eine spezielle Regelung entwickelt, welche nicht nur den Geschäftsgang berücksichtigt, sondern insbesondere auch die individuelle Leistung differenziert bewertet. Die Leistungen an die berufliche Vorsorge sowie die Nebenleistungen entsprechen den Bestimmungen der KadLV. Abgangsentschädigungen werden grundsätzlich keine ausgerichtet.

Bei der Bonifikation für den Vorsitzenden der Konzernleitung hat der Vorsteher des UVEK veranlasst, dass diese künftig strikte entsprechend den Regelungen der Post gehandhabt wird.

Bei den **SBB** sind die Honorare und Nebenleistungen für den Präsidenten und die Mitglieder des Verwaltungsrates der Bedeutung dieser Funktionen angemessen.

Die Löhne der Mitglieder des obersten Kadern entsprechen den geltenden Kriterien. Die Leistungen an die berufliche Vorsorge sowie die Nebenleistungen entsprechen den Bestimmungen der KadLV. Abgangsentschädigungen sind keine vorgesehen.

Die durchschnittlichen Gehälter der SBB erscheinen im direkten Vergleich mit der Post hoch. Das UVEK hat daher den Verwaltungsrat um eine Stellungnahme dazu gebeten. Das Unternehmen weist in seiner Antwort vor allem auf zwei Punkte hin: Die personelle Zusammensetzung der Geschäftsleitungen dieser beiden Unternehmen ist unterschiedlich. Die GL der SBB umfasst lediglich 6 (einschliesslich CEO), jene der Post hingegen 9 Mitglieder. Diese grössere Spannweite dürfte auch für das tiefere durchschnittliche Lohnniveau ausschlaggebend sein. Im weiteren war das für die Berichterstattung relevante Geschäftsjahr 2004 eines der erfolgreichsten in der Geschichte der SBB. Der unternehmerische Erfolg dieses Ausnahmejahrs spiegelt sich entsprechend in der variablen Entlohnung, die in der Systematik anteilmässig höher liegt als bei der Post. Im Jahr 2005 wird die durchschnittliche Entlohnung bei der GL der SBB voraussichtlich wesentlich tiefer ausfallen. Das UVEK behält sich dazu eine abschliessende Stellungnahme vor.

Die Honorare und Nebenleistungen für den Präsidenten und die Mitglieder des Verwaltungsrates **SKYGUIDE** sind der Bedeutung dieser Funktion angemessen.

Skyguide wird zwar mehrheitlich durch Gebühren finanziert, befindet sich aber mit Blick auf den Single European Sky (SES) dennoch in einer Wettbewerbssituation. Die Löhne der Mitglieder des obersten Kadern bewegen sich im Rahmen der in der KadLV festgelegten Kriterien. Die Leistungen an die berufliche Vorsorge sowie die Nebenleistungen entsprechen den Bestimmungen der KadLV. Abgangsentschädigungen sind in Sonderfällen möglich.

Die **SRG** hat nach ihren Angaben eine neue Aufteilung der Bezüge der Verwaltungsratsmitglieder gemäss den Vorschriften der KadLV und den Richtlinien betreffend Corporate Governance der SWX vorgenommen. Die Honorare und Nebenleistungen für den Präsidenten und die Mitglieder des Verwaltungsrates sind der Bedeutung dieser Funktionen angemessen. Zu berücksichtigen ist, dass der Verwaltungsrat der SRG bisher nicht die gleiche Verantwortung zu tragen hatte, wie der Verwaltungsrat einer Aktiengesellschaft. Mit der geplanten Umstrukturierung der SRG-Trägerschaft wird die Funktion des Verwaltungsrates neu zu beurteilen sein.

Die Geschäftsleitung umfasste bis 30. September 2004 7, ab 1. Oktober 2004 8 Mitglieder (hinzugekommen ist die neu geschaffene Funktion eines Stellvertretenden Generaldirek-

tors). Die SRG hat nach ihren Angaben auch bei den Löhnen und Nebenleistungen der Mitglieder der Geschäftsleitung eine neue Aufteilung gemäss den Vorschriften der KadLV und der Richtlinien betreffend Corporate Governance der SWX vorgenommen. Der Lohn entspricht demnach dem Grundgehalt. Die Honorare werden für die Ausübung von VR-Mandaten in Tochtergesellschaften und Beteiligungen der SRG ausgerichtet. Der Leistungsanteil bezieht sich auf Prämien für Zielerreichungen sowie auf Boni für das Geschäftsjahr 2004.

In einer ersten Beurteilung hat das UVEK der SRG mitgeteilt, dass nach seiner Auffassung der Verwaltungsrat mit seiner Lohnpolitik zugunsten der Geschäftsleitung die KadLV verletze, wobei dies sowohl die Leistungen zugunsten des Generaldirektors wie auch der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung betrifft. Nicht mit den Grundsätzen der Leistungsbemessung gemäss der KadLV (Art. 7 ff) vereinbar sind nach der Einschätzung des UVEK insbesondere die im Quervergleich sehr hohen Grundlöhne. Dies betrifft in erster Linie den Grundlohn des Generaldirektors. Aber auch die durchschnittlichen Grundlöhne der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung sind im Quervergleich zu hoch. Dies fällt umso mehr ins Gewicht, als auch die Nebenleistungen sehr grosszügig sind. Das UVEK hat deshalb den Verwaltungsrat der SRG dazu angehalten, die Höhe der Löhne und Bezüge des obersten Kaders zu revidieren und auf den rechtlich raschestmöglichen Zeitpunkt mit den Grundsätzen gemäss KadLV in Einklang zu bringen.

In ihrer Stellungnahme teilte die SRG unter Berufung auf eigene Abklärungen und Expertenmeinungen zu Bedeutung und Anforderungen an das Unternehmen, dem unternehmerischen Risiko, der Unternehmensgrösse, der Branchenüblichkeit und zum Vergleich mit den Bundesverhältnissen verschiedene vom Verwaltungsrat beschlossene Anpassungen mit:

- Änderung des Verhältnisses zwischen Basislohn und variablem Lohnanteil (Generaldirektor minus 25'000 Fr.; übrige GL-Mitglieder minus 10'000 Fr.)
- Reduktion der Spesenpauschale des Generaldirektors (GD) um 4'000 Fr.
- Verzicht auf den zweiten Geschäftswagen für den GD
- Senkung der Richtlöhne des GD und der übrigen Mitglieder der GL um 5% (d.h. Plafondsenkung im Lohnsystem um 20'000 Fr. beim GD und bis zu 15'000 Fr. bei den übrigen GL-Mitgliedern)
- Vereinbarte reale Plafonierung der Löhne von GD und GL-Mitgliedern auf dem Stand von 2005 für zwei Jahre (2006 und 2007).

Beabsichtigte Massnahmen seitens des UVEK:

Die bereits ergriffenen bzw. beabsichtigten Massnahmen sind in der Gesamtbeurteilung des UVEK zu den einzelnen Unternehmen dargelegt.

Für die künftige Festlegung der **Entschädigungen der Verwaltungsräte** der vier Unternehmen Post, SBB, Skyguide und SRG will das UVEK eine formale Harmonisierung, d.h. eine Festlegung nach einheitlichen Kriterien, und wird, möglichst in Koordination mit anderen Departementen, in Umsetzung der Grundsatzbeschlüsse des Bundesrates vom 19. Dezember 2003 entsprechend Antrag stellen.

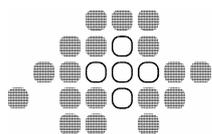
Anhänge:

1. Verzeichnis der Tochterunternehmen der Post und der SBB
2. Grundsatzbeschlüsse des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

Verzeichnis der Tochterunternehmen der Post und der SBB

- Von der **Schweizerischen Post** kapital- und stimmenmässig beherrschte Tochterunternehmen (Art. 6a Abs. 5 BPG) gemäss Konsolidierungskreis im Finanzbericht (nur vollkonsolidierte Tochterunternehmen), namentlich
 - Swiss Post International AG, Bern
 - Swiss Post International Logistics AG, Basel
 - Swiss Post International Management AG, Bern
 - Setz Gütertransport AG, Dintikon
 - Epsilon SA, Lancy
 - Bevo AG, Bern
 - Swiss Post Net AG, Kestenholz
 - DCL DATA Care AG, Kriens
 - yellowworld AG, Bern
 - MailSource AG, Zürich
 - ParcelLogistics AG, Kestenholz
 - EDS Export & Distribution Services AG, Meilen
 - ExpressPost AG, Bern
 - BTL Logistics AG, Muri b. Bern
 - PostLogistics AG, Bern
 - Räber Information Management GmbH, Immensee

- Von den **Schweizerischen Bundesbahnen SBB** kapital- und stimmenmässig beherrschte Tochterunternehmen (Art. 6a Abs. 5 BPG) gemäss Konsolidierungskreis im Finanzbericht (nur vollkonsolidierte Tochterunternehmen), namentlich
 - Etzelwerk AG, Einsiedeln
 - Kraftwerk Amsteg AG, Amsteg
 - Kraftwerk Ruppertswil-Auenstein AG, Aarau
 - Immobiliengesellschaft Casa Nostra AG in Liq., Bern (inaktive Gesellschaft)
 - Parking Simplon-Gare SA, Lausanne
 - Schweizerische Bundesbahnen SBB Cargo AG, Basel
 - RailAway AG, Luzern
 - Turbo AG, Kreuzlingen
 - Schweizerische Bodensee-Schiffahrtsgesellschaft AG, Romanshorn
 - RégionAlps SA, Martigny
 - Sensetalbahn AG, Laupen
 - elvetino AG, Zürich
 - Euroswitch AG, Freienbach
 - RailLink AG, Bern
 - Securitrans, Public Transport Security AG, Bern
 - ChemOil Logistics AG, Basel
 - elvetino management AG, Zürich (inaktive Gesellschaft)



Grundsatzbeschlüsse des Bundesrates vom 19. Dezember 2003

1: Inkraftsetzung des Gesetzes

Das Bundesgesetz vom 20. Juni 2003 über die Entlöhnung und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaderns und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes wird auf den 1. Februar 2004 in Kraft gesetzt.

2: Inkraftsetzung der KadLV

Die Verordnung über die Entlöhnung und weitere Vertragsbedingungen der obersten Kader und Leitungsorgane von Unternehmen und Anstalten des Bundes (Kaderlohnverordnung) wird gutgeheissen und wird auf den 1. Februar 2004 in Kraft gesetzt.

3: Umsetzungsauftrag an die Departemente

Die Departemente stellen den Vollzug der Kaderlohnverordnung sicher. Sie sorgen dafür, dass die Kaderlohnverordnung auch in den privatrechtlichen, vom Bund beherrschten Unternehmen auf geeignete Weise umgesetzt wird.

4: Grundsätze

Auf die selbe Weise sorgen die Departemente dafür, dass in den bundesnahen Unternehmen und Anstalten mit Ausnahme der börsenkotierten Unternehmen die folgenden Grundsätze eingehalten werden:

4.1: Neue Zuständigkeit für Honorarfestsetzung

Die Generalversammlungen oder vergleichbaren Organe der Unternehmen und Anstalten legen die Honorare und Nebenleistungen an die Mitglieder der obersten Leitungsorgane nach den Art. 4 und 5 KadLV fest. Besteht weder eine Generalversammlung noch ein vergleichbares Organ, ist eine Zuständigkeit des Bundesrats zu begründen.

4.2: Einheitliche Zuständigkeit für Lohnfestsetzung

Werden die lohn- und personalpolitischen Beschlüsse des obersten Leitungsorgans durch eine Kommission vorbereitet, so ist diese für die Gesamtheit der personalpolitischen Aspekte wie Anstellung, Förderung, Beurteilung, Entlöhnung, berufliche Vorsorge und Vertragsauflösung zuständig. Aktuelle und frühere Mitglieder der Geschäftsleitung und deren Vorsitz sind in der Kommission nicht vertreten. Zuständig für die Festlegung der Löhne und anderen Vertragsbedingungen ist in jedem Fall das oberste Leitungsorgan.

4.3: Offenlegung der Bindungen

Die Mitglieder der obersten Leitungsorgane informieren im Geschäftsbericht oder in einem gleichwertigen Informationsorgan vollständig über ihre Mitgliedschaften in analogen Organen anderer Unternehmen und Anstalten des öffentlichen oder privaten Rechts.

4.4: Ausnahmen

In begründeten Ausnahmefällen kann der Bundesrat auf Antrag des zuständigen Departements Abweichungen von den Grundsätzen nach 4.1 und 4.2 bewilligen.

